

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan²³.

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi²⁴.

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari²⁵. Data yang di peroleh seputar motivasi kerja dan kinerja karyawan yang di peroleh dengan menyebarkan kuisisioner pada karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo.

²³ Sugiyono, *Metodode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016),8

²⁴ Anwar Sanusi, *Metodoogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 115

²⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2014)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak didapat secara langsung yang pada umumnya berupa dokumen atau data perusahaan. Data sekunder meliputi sejarah perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan jam kerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian²⁶. Menurut Kuncoro Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Menurut Umar mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang yang berjumlah 50 Orang.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang yang berjumlah 50 orang diantaranya bagian Staf Administrasi dan keuangan yang

²⁶ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 115

terdiri dari Bendahara dan Kasir, Staf Personalia yang terdiri dari Delivery order, Customer service, Cleaning service dan parkir, dan Staf Produksi yang terdiri dari Bumbu, Belanja, Gudang, Minuman, Bakar, Goreng, Tongseng, masak nasi dan cuci piring.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi kuesioner, di kembalikan ke peneliti. Sehubungan dengan penelitian yang dibuat, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang yang berjumlah 50 orang.

E. Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penilaian juga sebagai petunjuk yang membaca.²⁷

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Motivasi kerja (X)

²⁷ Roni Saliding "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Erajaya Swasembada" *Jurnal Skripsi*, (Januari, 2012), 50-51

Motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang pada suatu perusahaan. Indikator motivasi ERG:

- a. Kebutuhan Eksistensi.
- b. Kebutuhan Berhubungan.
- c. Kebutuhan Berkembang.

2. Variabel Moderasi

Variabel Moderasi adalah variabel yang dapat sebagai memperkuat atau memperlemah variabel independen dengan variabel dependen yang mempengaruhi sifat atau arah antara variabel dengan kemungkinan positif atau negatif. Variabel Moderasi pada penelitian adalah motivasi islam yang berhubungan dengan motivasi.

Motivasi Islam (Z)

Motivasi menurut perspektif Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuannya, bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Indikator nilai-nilai islam:

- a. Manusia sebagai khalifah
- b. Manusia sebagai pendakwah
- c. Menjalin Ukhuwah
- d. Kreatifitas

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala pengukuran
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (<i>want</i>) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Eksistensi - Kebutuhan Berhubungan - Kebutuhan Berkembang 	Diukur dengan angket melalui skala <i>likert</i>
2	Motivasi Islam (Z)	Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuannya.	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagai Khalifah - Sebagai Pendakwah - Menjalin Ukhuwah - Kreatifitas 	Diukur dengan angket melalui skala <i>likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan Waktu 	Diukur dengan angket melalui skala <i>likert</i>

F. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini jenis pengukuran yang digunakan yaitu skala likert (*Likert's Summated Ratings*). Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai gejala atau fenomena. Skala ini pada dasarnya dari data kuantitatif. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan tolak ukur dalam penyusunan instrument pengukuran berupa kuisioner yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Berikut adalah tabel skala likert.

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

G. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan bantuan *spss*. Langkah yang harus dilalui dalam metode ini adalah:

1. Uji validitas

Priyanto mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan atau keceratan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.²⁸ Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur sah atau valid tidaknya

²⁸ Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 90

suatu kuisioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuisioner yang digunakan betul-betul untuk mengukur apa yang ingin diukur.²⁹ Metode yang sering digunakan dalam pengujian validitas ini adalah dengan metode korelasi *Correlated Item-item Correlation*. Dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item pertanyaan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika probabilitas $<0,05$ ($\alpha = 5\%$)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengaruh yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama.³⁰. Penelitian ini menggunakan *software SPSS* untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

Keterangan:

r = Realibitas Instrumen

k = Banyaknya pertanyaan

ΣX^2 = Jumlah varian total dikuadratkan

ΣX = Jumlah varian total dikuadratkan

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha >$ atau $= 0,60$

²⁹ *Ibid.*, 97

³⁰ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 83

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja dan motivasi Islam karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Malang, dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap sampel

Berdasarkan rumus tersebut dan jumlah sampel yang ada maka didapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{50(5-1)}{5} = 40$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh rentang skala sebesar 40, dengan demikian skala penelitian setiap kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rentang Skala Motivasi kerja, Motivasi Islam dan Kinerja

Rentang Skala	Motivasi kerja	Motivasi Islam	Kinerja
50 – 89	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Buruk
90 – 129	Buruk	Buruk	Buruk
130 – 169	Cukup	Cukup	Cukup
170 – 209	Baik	Baik	Baik
210 – 249	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

2. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator.³¹ Variabel moderator

³¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 227.

merupakan variabel independen yang akan memperkuat ataupun memperlemah variabel independen lain terhadap variabel dependen.

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

a = Konstanta

Y = Variabel terikat (variabel kinerja karyawan)

X_1 = Variabel bebas (variabel motivasi kerja)

b_1 = Koefisien Regresi

e = Standart Error

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh motivasi Islam, sebagai berikut:

Keterangan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + b_3 X_1 * z + e$$

a = Konstanta

Y = Variabel terikat (variabel kinerja karyawan)

X_1 = Variabel bebas (variabel motivasi kerja)

b_1 = Koefisien Regresi

Z = Variabel moderator (variabel motivasi Islam)

$X_1 * z$ = Variabel motivasi kerja * Variabel motivasi Islam

e = Standart Error

I. Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah disajikan, penelitian ini menguji hipotesis dengan uji f dan uji t:

1. Uji Hipotesis 1

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diuji dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dengan kriteria uji sebagai berikut:

- 1) Jika $-t_{Tabel} < t_{Hitung} < t_{Tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Jika $t_{Hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{Hitung} < -t_{Tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 2

H_0 : Motivasi Islam tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan variabel motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Diuji dengan menggunakan uji F, Uji t dan Uji moderasi sebagai berikut:

1) Uji F

H_0 : Motivasi Islam tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : Motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi Islam memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan:

a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H ditolak, berarti bahwa variabel motivasi Islam memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, jika H di terima berarti variabel motivasi Islam tidak memoderasi hubungan variabel pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Uji t

H_0 : Motivasi Islam tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel motivasi Islam sebagai variabel moderating pada pengaruh variabel gaya motivasi kerja terhadap variabel kinerja secara individual. Dengan mempertimbangkan:

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima maka variabel motivasi Islam tidak memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 ditolak maka variabel motivasi Islam memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

3) Uji Moderating

H_0 : Motivasi Islam tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

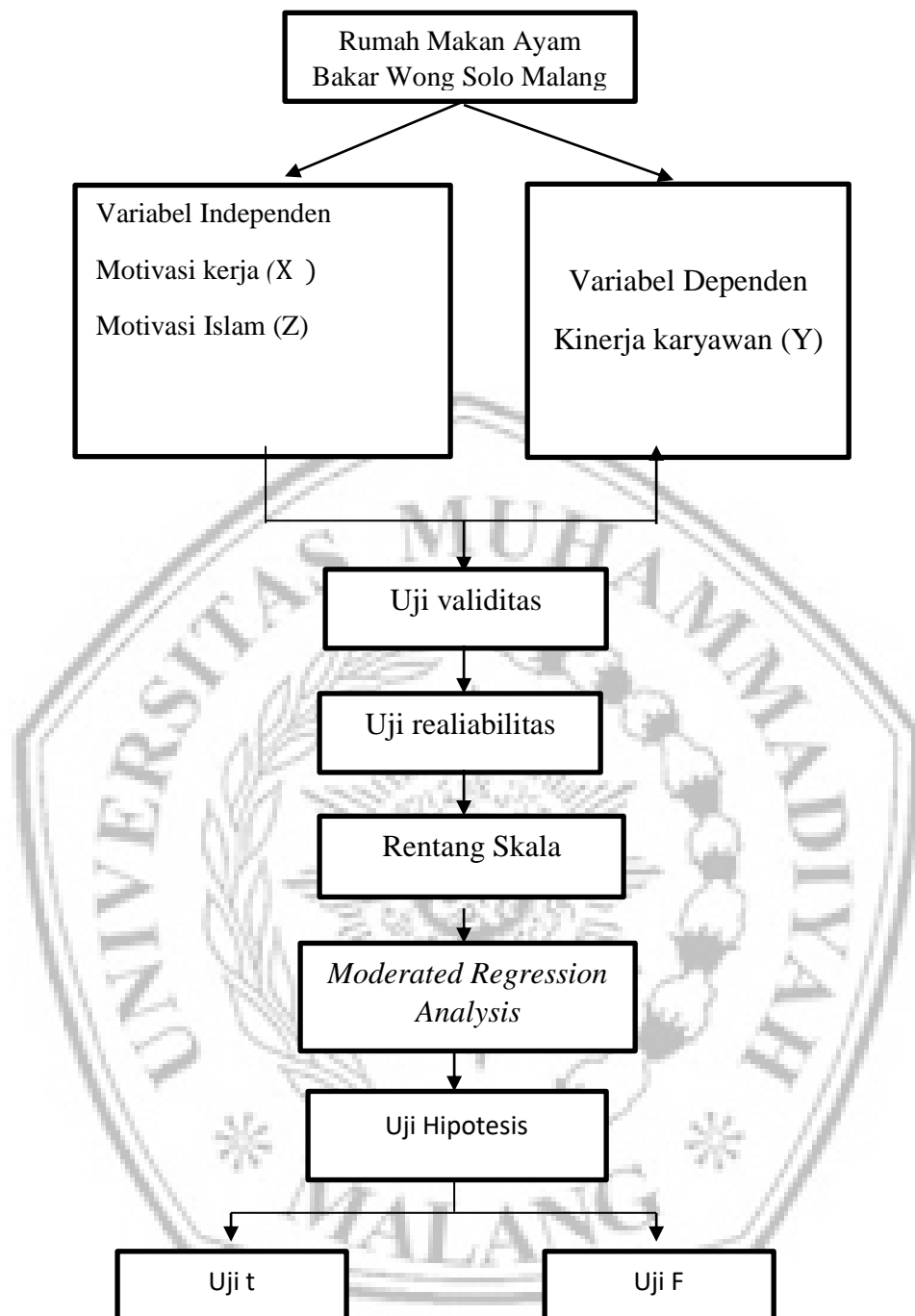
H_a : Motivasi Islam memoderasi pengaruh motivasi kerja kinerja karyawan

Uji moderating dilakukan untuk melihat apakah variabel motivasi Islam memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dengan membandingkan koefisien determinasi dari hasil hipotesis ke-2 dan hipotesis ke-3, sebagai berikut:

a) Jika R^2 (hipotesis ke-3) $\leq R^2$ (hipotesis ke-2) maka H_0 diterima

b) Jika R^2 (hipotesis ke-3) $\geq R^2$ (hipotesis ke-2) maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima maka variabel motivasi Islam tidak memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 ditolak maka variabel motivasi Islam memoderasi pengaruh variabel variabel kinerja karyawan.



Gambar 3.1
Akar Penelitian